



ふじ

NAO Letter

N
A
O
税理士法人

編集発行人
代表社員
高井直樹

〒500-8335
岐阜市三歳町4-2-10
TEL 058(253)5411(代)
FAX 058(253)6957

◆ 5月の税務と労務

5月

(皐月) MAY

3日・憲法記念日 4日・みどりの日 5日・こどもの日

国 税／4月分源泉所得税の納付	5月10日
国 税／3月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)	5月31日
国 税／9月決算法人の中間申告	5月31日
国 税／6月、9月、12月決算法人の消費税等の中間申告(年3回の場合)	5月31日
国 税／個人事業者の消費税等の中間申告(年3回の場合)	5月31日
国 税／確定申告税額の延納届出による延納税額の納付	5月31日
国 税／特別農業所得者の承認申請	5月16日

日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31	.	.	.	.

地方税／自動車税・鉦区税の納付

都道府県の条例で定める日

ワン
ポイント

申請による換価の猶予 国税を一時に納付すると事業の継続又は生活の維持が困難な場合、「申請による換価の猶予」を利用できる場合があります。その国税の納期限から半年以内に所轄税務署長に申請を行い認められると、原則1年間に限り納税が猶予されます。また、その間の延滞税の軽減や、財産の差押えが猶予されます。

シフト制

雇用管理の留意事項



シフト制による就業形態は、契約当事者の双方にメリットがあり得る一方で、時にはその運用をめぐる労働紛争が発生することもあります。

今回は、令和4年1月7日に厚生労働省が公表した『いわゆる「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項』のうち、主に労働契約の締結や労働時間の取扱いに関する運用上の留意点について触れます。

なお、本文中での「シフト制」は、あらかじめ具体的な労働日、労働時間を決めず、シフト表等により柔軟に労働日、労働時間が決まる勤務形態を指し、いわゆる交替勤務（年や月などの一定期間における労働日数や労働時間数が決まっており、その上で、就業規則等に定められた勤務時間のパターンを組み合わせて勤務する形態）を除きます。

一 シフト制採用の現況等

(一) 現況

人手不足や労働者のニーズの多様化、季節的な需要の繁閑への対処等を背景として、労働日や労働時間を一定期間ごとに調整し、特定するような働き方が取り入れられています。

典型的なケースでは、労働契約の締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間ごとに作成される勤務割や勤務シフトなどにおいて初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような形態が取られています。

(二) メリット・デメリット

① メリット
その時々々の事情に応じて柔軟に労働日・労働時間を設定できます。

② デメリット
使用者の都合により、労働

二 シフト制労働契約に関する留意事項

日がほとんど設定されなかったり、労働者の希望を超える労働日数が設定され、労働紛争が発生することがあります。

(一) 労働契約の締結 労働条件の明示

シフト制労働契約について、労働契約の締結時に労働基準法所定の事項を明示しなければなりません。中でも特に問題となりやすい「始業及び終業の時刻」や「休日」に関する事項については、以下の点に留意する必要があります。

a 始業及び終業の時刻
労働条件通知書等には、単に「シフトによる」と記載するのでは足りず、労働日ごとの始業及び終業時刻を明記するか、原則的な始業及び終業時刻を記載した上で労働契約の締結と同時に定める一定期間分のシフト表等をあわせて労働者に交付するなどの対応が必要です。

b 休日

(二) 就業規則への規定

労働契約の締結時に休日が定まっている場合は、これを明示しなければなりません。また、具体的な曜日等が確定していない場合は、休日の設定にかかる基本的な考え方を明示しなければなりません。

③ 労働契約に定めることが考えられる事項
同一事業場において、労働者の勤務態様、職種等によって始業及び終業の時刻や休日が異なる場合には、勤務態様、職種等の別ごとに始業及び終業の時刻等を規定しなければなりません。

シフト制労働者に関して、就業規則上「個別の労働契約による」「シフトによる」との記載のみにとどめた場合、就業規則の作成義務を果たしたことになりますが、基本となる始業及び終業の時刻や休日を定めた上で、「具体的には個別の労働契約で定める」「具体的にはシフトによる」旨を定めることは差し支えありません。

a シフト作成・変更

使用者及び労働者双方の立場から労働条件の予見可能性を高め、労働紛争を防止するという観点から、シフト制労働者の場合であっても、使用者が一方的にシフトを決めることは望ましくなく、使用者と労働者で話し合つてシフトの決定に関するルールを定めておくことが考えられます。

〈シフト作成ルールの例〉

・シフト表などの作成に当たり、事前に労働者の意見を聴取

・確定したシフト表などを労働者に通知する期限や方法

〈シフト変更ルールの例〉

・シフトの期間開始前に、確定したシフト表などにおける労働日、労働時間等の変更を使用者又は労働者が申し出る場合の期限や手続

・シフトの期間開始後に、使用者又は労働者の都合で、確定したシフト表などにおける労働日、労働時間等を変更する場合の期限や手続

b 労働日、労働時間などの設定

労働者の労働契約の内容に

関する理解を深めるため、その基本的な考え方を労働契約においてあらかじめ取り決めておくことが望まれます。

例えば、労働者の希望に応じて以下の事項について、あらかじめ使用者と労働者で話し合つて合意しておくことが考えられます。

・一定の期間において、労働する可能性がある最大の日数、時間数、時間帯(例「毎週月、水、金曜日から勤務する日をシフトで指定する」など)

・一定の期間において、目安となる労働日数、労働時間数(例「1か月〇日程度勤務」、「1週間当たり平均〇時間勤務」など)

これらに併せる等して、一定の期間において最低限労働する日数、時間数などについて定めることも考えられます。

(例「1か月〇日以上勤務」、「少なくとも毎週月曜日はシフトに入る」など)

(二) 実際に労働させるに当たつての労働時間等の扱い

① 労働時間

シフト制労働者の場合であっても、1日8時間以内、1週40時間以内の法定労働時間を遵守する必要がある、法定労働時間を超えて労働させる場合や法定休日に労働させる場合は、労使協定(36協定)を締結し、労働基準監督署に届け出る必要があります。

② 休憩

シフト制労働者の場合であっても、労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければなりません。

③ 年次有給休暇

シフト制労働者の場合であっても、雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤したときは、労働基準法所定の日数の年次有給休暇を付与しなければなりません。

たとえ雇用契約の契約期間が6か月未満であっても、契約が更新されて6か月以上に及んでいる場合には、6か月

間継続勤務の要件を満たすこととなります。

また、所定労働日数が少ない労働者についても、労働日数に応じた日数分の年次有給休暇を与えなければなりません。

(三) その他

① 解雇

シフト制労働者と「期間の定めがある労働契約」を締結している場合、期間中はやむを得ない事由がなければ解雇できず、また、期間の定めがない場合でも、客観的に合理的な理由等がなければ解雇できません。

② 雇止め

一定の場合(解雇と社会通念上同視できると認められる場合など)には、労働者からの有期労働契約の更新等の申込みを使用者が拒否すること(雇止め)ができなくなります。

また、契約が3回以上更新されているか、労働者が雇入れ日から1年を超えて継続勤務している場合、雇止めには契約満了日の30日前までの予告が必要です。

新型コロナウイルス感染症に関する労働保険料における「メリット制」

労災保険料には、事業場の災害の多寡に応じ、労災保険率または労災保険料額を上げ下げする仕組みがあり、これを「メリット制」といいます。

事業の種類が同一であっても作業工程、機械設備あるいは作業環境の良否、事業主の災害防止努力の如何等により事業ごとの災害率に差があるため、事業主負担の公平性および事業主の災害防止努力をより一層促進する観点から設けられたものです。

令和3年11月に労働保険料徴収法施行規則が改正され、新型コロナウイルス感染症（以下、新型コロナといいます。）に関する保険給付及び特別支給金の額については、メリット収支率の算定に反映させないこととされました。

これは、新型コロナの流行に伴って、

① 事業主が十分に衛生環境の整備に努めても、新型コロナの感染を完全に防ぐことは難しいこと

② 医療・介護の事業はもとより、幅広い業種について政府が緊急事態宣言時の業務継続を要請していることなどを踏まえたものです。

これにより、労働者が業務に関連して新型コロナに感染し、労災保険から保険給付等が支給されることとなった場合であっても、事業場の労災保険料率・保険料額の引上げは行われなかったこととなりました。

〈参考〉

メリット制は、全事業場が対象となるわけではなく、一定規模以上等の要件があります。

業務災害が多発し保険給付の支給が多いときには保険料率（または額）が引き上げられ、災害発生を抑える努力をし、保険給付が少ないときは保険料率（または額）が引き下げられることもあります。

社会人の学び直し支援（マナパス）

「マナパス」は、大学等における学び直し講座情報等を発信する社会人のためのポータルサイトとして、文部科学省が主体となり運営しているものです。「リカレント教育」、「学び直し」に関する議論は、平成29年に行われた「人生100年時代構想会議」において端を発し、経済社会の大きな変化に対応するため、個々人が人生を再設計

し、社会人が学び直しを通じてキャリアアップやキャリアチェンジを可能とする能力・スキルを身に付けることが重要とされてきました。サイトでは、「分野」、「資格」、「給付金や奨学金等の支援」、「土日・夜間開講」など希望に沿った条件で講座を検索することができます。

看護師の労働者派遣禁止の例外

労働者派遣法では、港湾運送業務・建設業務・警備業務・病院等における医療関係業務（例外あり）は、適用除外業務とされ労働者派遣事業を行うことができません。

ただし、医療関係業務については、紹介予定派遣・産前産後休業や育児介護休業を取得した労働者の業務・へき地への医師や看護師等（看護師等は令和3年4月より）の派遣など一定の場合には、例外として労働者派遣が認められています。

令和4年1月21日に、例外として派遣できる業務が追加され、「看護師および准看護師が行う診療補助行為等のうち、新型コロナウイルス感染症に係るもの」であって、へき地以外の臨時の医療施設における業務が追加されました。今回の例外措置は、従事者（看護職員）、場所（へき地以外の臨時の医療施設）、期間（令和5年3月31日まで）を限定の上で、労働者派遣が可能とされていることに注意を要します。